AÑO 1981.—NUMERO 23 LUNES, 23 DE FEBRERO

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

Depósito legal: SG. 1-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Ayuntamientos y Juzgados	650 pesetas
Otras entidades y particulares (trimestre)	200 "
Otras entidades y particulares (semestre)	400 "
Otras entidades y particulares (año)	800 "

VENTA DE EJEMPLARES SUELTOS

Precio del número corriente	7 pesetas
Precio del número atrasado	15 "
Número de más de tres años	25 "

ADMINISTRACION: San Agustín, 23 (Diputación Provincial)

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, dispondrán que se fije en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del número siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Las leyes, órdenes y anuncios que se manden publicar en los BOLETINES OFICIALES se han de remitir por todas las Autoridades al Gobernador respectivo, por cuyo conducto se pasará a los respectivos periódicos. Se exceptúa de esta regla al Excmo. señor Capitán General.

Los edictos y anuncios oficiales y particulares que sean de pago se satisfarán anticipadamente, a razón de 3,00 pesetas por palabra.

Una vez hayan sido aprobados por la Autoridad gubernativa, los interesados pasarán por la oficina de Recaudación de Arbitrios de la Excma. Diputación.

275

Delegación Provincial de Trabajo

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa KLEIN, S. A., recibido en esta Delegación Provincial de Trabajo el día 19 de enero de 1981, suscrito entre las representaciones de la empresa y su personal con fecha 13 de enero de 1981, y documentación complementaria remitida el día 20 de enero del presente año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación Provincial

ACUERDA:

1.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Provincial con notificación a la Comisión Negociadora.

2.—Remitir el texto del mismo al IMAC.

3.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Segovia, 31 de enero de 1981.—El Delegado de Trabajo, Rafael Gil Blázquez.

CONVENIO DE EMPRESA

PREAMBULO. — Ante las dificultades de aplicación del Convenio en los últimos años debido a la falta de un texto amplio y completo que enmarcara las relaciones de la empresa, se ha tenido que recurrir con excesiva frecuencia a acuerdos concretos en el seno del Comité de Empresa.

Asimismo, a raíz de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores que ha supuesto una ruptura con el estilo de relaciones laborales anteriores, han quedado aspectos de las mismas, antes normatizados y ahora en vacío legal o dejado al acuerdo de las partes a lo largo de su texto y más concretamente en su artículo 82.

Estos motivos avalan la necesidad de disponer de un texto que cree el marco necesario para el eficaz desarrollo de unas relaciones laborales en el seno de la empresa.

Ello permitirá reafirmar la seguridad jurídica de las partes, fomentará la unión entre todos los trabajadores y creará un marco adecuado de desarrollo del trabajo en unos momentos difíciles pero importantes para el futuro de la empresa y la consolidación de los puestos de trabajo.

Artículo 1.º *Ambito.*—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo regirán las relaciones laborales de la empresa KLEIN, S. A., con la totalidad de sus trabajadores adscritos a todos los centros de trabajo, cualquiera que sea el tipo de contrato que, en cuanto a su duración, tengan aquéllos concertado con la empresa.

Artículo 2.º *Vigencia.*—Será de dos años a partir del 1.º de enero de 1981, a cuya fecha se retrotraen sus efectos, cualquiera que sea el día de su aprobación, exceptuando de tal vigencia aquellos artículos que expresamente lo recojan en el Convenio.

Artículo 3.º *Denuncia y prórroga.*—La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá realizarse por una de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su caducidad, poniéndolo en conocimiento de la Autoridad laboral y de la otra parte.

Si a la extinción de su período de aplicación ninguna de las partes lo hubiera denunciado, este Convenio se considerará prorrogado por un año, incrementando todos los conceptos económicos en el índice de precios al consumo.

Igual sistema se aplicará para el caso de prórrogas sucesivas por falta de denuncia.

Artículo 4.º *Compensación de mejoras y condiciones más beneficiosas.*—Las condiciones del presente Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimas, pudiendo ser complementadas por "complementos de sueldo".

Los trabajadores que vinieran percibiendo retribución superior a la de este Convenio la mantendrán en su cuantía total anual, pudiéndose absorber hasta dicha cifra anual las mejoras del presente Convenio Colectivo o las que en el futuro se establezcan, bien voluntariamente, bien por disposición legal. Dichos complementos sólo se otorgarán en casos excepcionales y deberá informarse al Comité de Empresa de las razones y causas de los mismos, así como del tanto por ciento que represente sobre el sueldo real percibido por el trabajador efectado.

Artículo 5.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, orientaciones y reglas a seguir en la misma es privativa de la Dirección de la entidad.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas y productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que de no ser aceptadas por la representación de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.

A los solos efectos del párrafo anterior, tendrán la consideración de sustanciales únicamente las condiciones de trabajo que afecten a la jornada laboral y horario.

La empresa tendrá como principios básicos en las relaciones laborales el respeto máximo a la condición del trabajador, sin discriminación en razón de sexo, edad, nacionalidad o región del Estado español, ideología, tanto política como sindical, prohibiendo cualquier medida discriminatoria, vejatoria o denigrante para el trabajador.

En lo relativo a trabajos de inferior y superior categoría se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Se considerarán trabajos propios de la categoría profesional correspondiente la limpieza de máquinas y lugares de trabajo en su sección.

Artículo 6.° *Licencias.*—Previa solicitud por escrito, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de licencias en los casos y con la duración que a continuación se indican:

1.° Con abono de la retribución íntegra:

a) Por matrimonio, quince días naturales a todos los trabajadores.

b) Por alumbramiento de esposa, tres días naturales, más uno a elegir por el trabajador.

c) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres o hermanos, tanto propios como del cónyuge, tres días naturales, de los cuales el trabajador podrá elegir dos.

d) Por fallecimiento de ascendientes, descendientes, tanto propios como del cónyuge, dos días naturales, a elegir uno.

En todos los casos anteriores el cómputo de días naturales comenzará a partir de la fecha del hecho origen de la licencia, exceptuando las horas trabajadas en dicha fecha, debiendo disfrutar los días a elegir en el plazo máximo de un mes.

e) Por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos, dieciséis horas laborables.

En los casos de los apartados c), d) y e) se aumentará un día más por cada cien kilómetros de distancia si el trabajador tuviese necesidad de desplazarse fuera de su residencia y con un límite máximo de cinco días.

f) Por enfermedad grave de ascendientes, descendientes, tanto propios como del cónyuge, y hermanos, dos días naturales o trece horas laborables.

g) Por cambio de domicilio, un día hábil.

h) Por asistencia médica, por el tiempo necesario para acudir a consulta de medicina general, especialista o laboratorios clínicos con volante médico y debidamente justificada.

i) Para estudios. La empresa otorgará licencias para exámenes a los trabajadores a su servicio que acrediten estar matriculados en cualquier Centro oficial de enseñanza. La duración de estas licencias será el tiempo necesario para el cumplimiento del examen de que se trate y procede el cobro del salario, previa la justificación de la realización del examen y de que en la convocatoria ordinaria o extraordinaria correspondiente se hayan aprobado, por lo menos, el cincuenta por ciento de las materias sobre las que verse el examen.

Quedan excluidos de esta licencia los exámenes de conductor y los que deba el trabajador sufrir para su incorporación a otra empresa.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una disposición legal, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

k) Por boda de hijos y hermanos, tanto propios como del cónyuge, un día laborable, coincidiendo con la fecha de celebración de la boda.

l) En el caso de fallecimiento de un compañero, los de su sección podrán ausentarse a fin de acompañar el cadáver, previa notificación al efecto.

Todas las licencias son por una causa, no pudiéndose canjear por ningún concepto.

2.° Permisos no retribuidos:

Por asuntos propios que no admitan demora y con una duración máxima de tres días, el trabajador lo solicitará por escrito a la Dirección, quien en el plazo de dos días resolverá en atención a las necesidades del servicio, a menos que la perentoriedad del asunto requiera la autorización inmediata y sin perjuicio de las sanciones que pudieran imponerse si se alegaran causas falsas o no se justificasen convenientemente los motivos aludidos en el plazo de cuarenta y ocho horas, contadas desde la reincorporación al trabajo.

Ningún trabajador podrá solicitar esta licencia mientras no lleve un año de servicio en la empresa con carácter fijo ni podrá solicitar una nueva licencia hasta transcurridos seis meses del disfrute de la última que le fuera concedida.

Artículo 7.° *Servicio militar.*—Durante la permanencia del trabajador en el servicio militar, voluntario para anticipar el obligatorio, o éste, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo hasta un máximo de un mes después de la fecha de su licenciamiento. Mientras dure la incorporación a filas cobrará las gratificaciones de junio y Navidad.

Estos beneficios alcanzarán exclusivamente a los trabajadores fijos de la plantilla.

Será potestativo de la empresa admitir al trabajo provisionalmente a aquellos productores que prestando el servicio militar estén en uso de licencia por parte de la Autoridad militar correspondiente.

Artículo 8.° *Excedencias.*—Se reconocen dos tipos de excedencias: voluntaria y forzosa.

Ninguna de las dos da derecho a salario ni a ningún otro tipo de prestación económica en tanto que el excedente se reincorpore al servicio y deberán solicitarse por escrito a la Dirección.

A) Excedencia voluntaria.—Podrán solicitar la excedencia voluntaria, con un mes de antelación y por escrito, todos los trabajadores que lleven, al menos, dos años de servicio en la empresa, siempre que no se vayan a dedicar a la misma industria ni por cuenta propia ni por cuenta ajena, en cuyo caso se entenderá que el excedente rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

La excedencia se concederá por una sola vez y por un plazo no inferior a seis meses ni superior a cinco años y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo de la misma, respetándose a su reingreso la antigüedad que se tenía adquirida en el momento del comienzo de la excedencia.

El reingreso del excedente voluntario, finalizada la causa que motivó la excedencia, se producirá cuando la empresa tenga vacante, cuando se contrate personal de dicha categoría o cuando se realicen ascensos del personal de categoría inferior. Igualmente, el trabajador en excedencia que no desee esperar a que se produzca vacante en puesto de su categoría, podrá solicitar su ingreso en puesto de categoría inferior; esta reincorporación se hará dentro de los tres meses siguientes de haber solicitado su ingreso. No obstante, al producirse vacante en su categoría inicial, tendrá derecho a cubrirla.

B) Excedencia forzosa.—Se concederá la excedencia forzosa, previa solicitud por escrito con un mes de antelación, en quien se den las siguientes circunstancias:

1.—Haber sido elegido para un cargo público de carácter estatal, regional, provincial o municipal por medio de elecciones legislativas, regionales, provinciales o municipales de carácter general.

2.—Cuando para estos mismos cargos fuere designado en virtud de nombramiento oficial aprobado en Consejo de Ministros u Organismos competentes del Estado, región, provincia o municipio y publicado en los Boletines Oficiales correspondientes o mediante resolución administrativa adecuada.

3.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo, y nacional, en cualquiera de sus modalidades.

4.—El exceso de plantilla o reorganización de la empresa.

5.—La mujer tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

En los supuestos contemplados en los apartados 1, 2 y 3 se reservará al trabajador su puesto de trabajo, realizándose el reingreso de forma automática, sin perjuicio de la empresa de contratar interinamente personal preciso para cubrir el puesto vacante.

En los demás supuestos, el reingreso se efectuará por el mismo sistema que para la excedencia voluntaria.

El trabajador que desee ejercer el derecho de reingreso, cualquiera que sea el tipo de excedencia que disfrute, deberá solicitarlo con un mes de antelación, al menos, a la fecha en que expire el plazo de excedencia.

Artículo 9.º *Ingreso y opción a nuevos puestos de trabajo.* — En cuanto a ingreso y promoción de nuevos puestos de trabajo, se estará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Período de prueba.*—La admisión del personal de nuevo ingreso tendrá carácter provisional durante un período de prueba variable, con arreglo a la siguiente escala:

Técnicos: Tres meses.

Empleados: Un mes.

Subalternos: Quince días.

Obreros: Quince días.

Durante el período de prueba que se señala, tanto la Dirección como el trabajador podrán desistir de la prueba o proceder a la rescisión del contrato sin necesidad de previo aviso ni derecho a indemnización alguna.

El trabajador disfrutará durante el período de prueba de la retribución que le corresponda, como mínimo, a la categoría profesional del trabajo que se le haya asignado.

A pesar de la categoría profesional que el aspirante hubiere podido ostentar en otra empresa, la Dirección no vendrá obligada a reconocerle la misma, asignándole la que corresponda en cada caso a las funciones del puesto encomendado.

Una vez finalizado el período de prueba, el trabajador pasará a depender de la empresa con carácter de permanencia y categoría que se establezca en su contrato. El período de prueba se computará a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba.

Artículo 11. *Seguridad e higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberá responsabilizarse del cumplimiento de las normas sobre Seguridad e Higiene, tanto por los trabajadores como por la empresa.

Su composición se integrará de acuerdo con lo establecido en la Ley, si bien el Comité de Empresa, de acuerdo con la Dirección de la misma, podrá estudiar si procede incrementar el número de vocales existentes en representación de los trabajadores en busca de una mayor eficacia. El Secretario del Comité de Seguridad e Higiene será nombrado por el Comité de Empresa entre los miembros del citado Comité de Seguridad e Higiene.

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá con la regularidad que marque la Ley o cuando las circunstancias así lo exijan.

Cuando razones de eficacia lo aconsejen, el Comité de Seguridad e Higiene podrá invitar a sus sesiones a la persona más indicada de aquella sección de la que se trate algún tema específico relacionado con su cometido sobre Seguridad e Higiene.

El número de trabajadores informantes no podrá ser más de uno por cada reunión que celebre el Comité.

Artículo 12. *Sindicatos.*—La Dirección considera a los Sindicatos, debidamente implantados en la empresa, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y la Dirección de la empresa. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y desarrolladas por el presente Convenio al Comité de Empresa.

A los efectos anteriores, la Dirección respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; estas reuniones deberán finalizar necesariamente antes de las veintitrés horas y en días laborables. Asimismo, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su filiación sindical, ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su filiación o actividad sindical. Los Sindicatos que dispongan de suficiente y apreciable afiliación podrán remitir información a la Dirección a fin de que sea ésta distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el proceso productivo. En el centro de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto, dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección. Se entiende por Sindicato debidamente implantado el que demuestre fehacientemente un índice de afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla.

La representación del Sindicato o Central en estas condiciones será ostentada por un Delegado. La Dirección admite como prueba fehaciente la copia del recibo de cotización de la cuota sindical.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Artículo 13. *Funciones de los Delegados sindicales.*

1.—Representar y defender los intereses del Sindicato que represente y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su su Central Sindicial o Sindicato y la Dirección.

2.—Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comité Paritario de Interpretación, con voz y sin voto, siempre que tales organismos admitan previamente su presencia.

3.—Tendrá acceso a la misma documentación e información que la Dirección deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa

4.—Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y afiliados al Sindicato.

5.—Serán, asimismo, informados y oídos por la Dirección con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personal, cuando revistan carácter colectivo o del Centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.—Podrán recaudar cuotas a su afiliados, repartir propoganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y hasta las veintitrés horas y en días laborables.

7.—Con la finalidad de facilitar aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato, la Dirección pondrá a disposición de los Delegados sindicales un tablón de anuncios.

8.—En materia de reuniones, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.—Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones que les son propias.

Artículo 14. *Comité de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1.—Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad, sobre su programa de producción y evolución problable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, cuentas de resultados, la Memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

e) Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) La Dirección facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, a la Autoridad laboral competente.

g) Sobre las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuesto de despido.

h) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2.—Ejercer labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3.—Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento del incremento de la productividad.

4.—Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto 1.º de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

5.—El Comité velará porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente y se respeten los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercico de sus funciones ni un año después de su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato a que pertenezca si estuviere reconocido en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas con todos los emolumentos que tengan reconocidos para el ejercicio de su representación.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Artículo 15. *Salario.*—El salario del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la tabla salarial anexa para cada una de las categorías.

TABLA SALARIAL

	Pesetas — Mes
Director	82.150
Técnico Jefe	70.000
Técnico	64.000
Ayudante Técnico	60.000
Encargado	48.600
Capataz	46.500
Analista	49.300
Jefe de Explotación	49.300
Programador-ordenador	46.350
Operador de Ordenador	43.100
Jefe Administrativo 1.ª	51.100
Jefe Administrativo 2.ª	47.150
Oficial Administrativo 1.ª	45.650
Oficial Administrativo 2.ª	43.000
Auxiliar Administrativo	41.250
Delineante	43.000
Técnico Organización de 1.ª	45.000
Técnico Organización de 2.ª	41.500
Auxiliar de Organización	40.900
Jefe de Ventas	51.100
Viajante	43.100
Almacenero	43.100
Vigilante	39.100
Ordenanza	39.100
Mozo de Almacén	39.100

	Pesetas — Día
Limpiadora	1.263
Conductor mecánico	1.395
Conductor	1.395
Oficial auxiliar de 1.ª	1.395
Oficial auxiliar de 2.ª	1.356
Oficial auxiliar de 3.ª	1.323
Profesional de 1.ª	1.395
Profesional de 2.ª	1.350
Ayudante especialista	1.323
Peón	1.293
Oficial complementario de 1.ª	1.388
Oficial complementario de 2.ª	1.317

Artículo 16. *Antigüedad.*—La antigüedad queda fijada en los siguientes valores, iguales para todas las categorías:

Trienios	1.250 ptas. mensuales
Quinquenios	2.500 ptas. mensuales

El máximo será de dos trienios y cinco quinquenios.

Artículo 17. *Pluses especiales.*

Pesado de negro de humo	0,50 ptas/kg.
Complemento puesto de trabajo (Banbury, chorro de arena, pintura y plomo)	10 % salario.
Nocturnidad	35 % salario mínimo interprofesional.

Servicio de noche: A los Guardas, cuyo salario ha sido fijado atendiendo a que el trabajo es nocturno en parte por su propia naturaleza, se le aplicará 28 pesetas hora, entre las 22 horas y las 6 horas, en compensación al horario establecido en este Convenio.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*—Paga extra de junio: Los trabajadores devengarán entre el 1.º de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria que se abonará dentro del mes de junio. Su importe será de 30 días de salario que para cada categoría se establece en el presente Convenio, a lo que se añadirá, a quien corresponda, su antigüedad y el complemento de sueldo que disfrute.

Paga extra de Navidad: Se devengará entre el 1.º de julio y el 31 de diciembre. Se abonará el día laborable anterior al día 22 de diciembre y su importe será el mismo que la anterior.

Artículo 19. *Tabla de descuentos.*—Al personal afectado por el présente Convenio que se retrase en la hora de entrada al trabajo o falte al mismo, se reducirá su salario diario en la forma y cuantía que se señala en la tabla siguiente:

RETRASO	PERDIDA
De 0 a 5 minutos	5 veces S.
De 6 a 15 minutos	15 veces S.
De 16 a 30 minutos	30 veces S.
De 31 a 60 minutos	60 veces S.

Cada media hora o fracción más se añaden 30 veces S. por cada media hora o fracción.

S. = retribución total percibida por minuto de trabajo.

En horas sucesivas se aplicarán los mismos descuentos.

Artículo 20. *Dietas y kilometraje.*—Las dietas están constituidas por una indemnización o suplido de gastos debido al trabajor que por causa del servicio se encuentra obligado a un desplazamiento fuera del lugar donde radica el centro habitual de trabajo.

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Desayuno	75 ptas.
Comida	500 "
Cena	400 "
Cama	1.025 "

Estas dietas se abonarán a tenor de la duración de los desplazamientos y necesidades de utilización de los diferentes apartados.

El precio del kilómetro se abonará a razón de 12 pesetas a quienes para los desplazamientos utilicen vehículo propio con consentimiento de la empresa.

Artículo 21. *Retribución en caso de incapacidad laboral transitoria.*—En caso de baja por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica del Seguro de Enfermedad, el trabajador perciba, a partir del séptimo día de producirse la baja por I. L. T., el 100 por 100 de sus percepciones económicas fijas.

En caso de accidente laboral se complementará por la empresa hasta que perciba el 100 por 100 de sus percepciones económicas fijas, a partir del primer día.

Se entenderá por accidente laboral el producido en el cumplimiento de la función encomendada por la empresa o el sufrido en el desplazamiento de ida o vuelta al trabajo.

Artículo 22. *Dote por matrimonio y premio de fidelidad.*—Los trabajadores que estuvieran de alta en la empresa antes del 22 de abril de 1976, en caso de baja definitiva por matrimonio, percibirán 30 días de la base mínima de cotización a la Seguridad Social de la catego-

ría que ostenten por cada año trabajado, con un máximo de seis.

Cuando la jubilación se produzca al cumplir de 61 a 64 años de edad de un trabajador que lleve como mínimo 15 años de servicio en la empresa, percibirá de ésta el importe de dos mensualidades completas, más 15 días de mensualidad completa por cada cinco años de servicio que excedan a los 15 de referencia.

Si en el caso anterior la jubilación se produce al cumplir los 60 años de edad, se percibirá dos mensualidades completas, más otra por cada cinco años que excedan de los 15 de servicio a la empresa referenciados.

Asimismo, aquellos trabajadores que tengan 55 años o más y que se ocupen en los puestos de trabajo considerados penosos, tóxicos o peligrosos, pasarán, previa petición, a ocupar otro puesto que no tenga tal consideración, conservando su misma categoría y retribución.

Artículo 23. *Transporte.*—La empresa abonará, en concepto de plus de transporte, 20 pesetas por día realmente trabajado al personal con jornada continuada y con servicio de autobús puesto por la empresa. Al personal con jornada continuada sin servicio de autobús se le abonará como plus de transporte 40 pesetas por día realmente trabajado. Al personal con jornada partida y sin servicio de autobús se le abonarán 80 pesetas por día completo totalmente trabajado.

En todo caso, la empresa subvencionará el serivcio de autobuses para que el billete no exceda de 10 pesetas por viaje.

Este artículo entrará en vigor el primero del mes siguiente a haberse llegado a un acuerdo con la empresa de transporte.

Artículo 24. *Prendas de trabajo.*—La empresa proporcionará a cada trabajador tres prendas de trabajo al año, como máximo. Será necesario la entrega de la prenda antigua para retirar la nueva.

Artículo 25. *Revisión médica.*—Para velar por la salud de todos los trabajadores, éstos serán sometidos a una revisión médica periódica anual. Dicho reconocimiento médico tendrá lugar durante la jornada laboral, será facilitado por la empresa y no llevará consigo pérdida alguna de salario.

Artículo 26. *Jornada.*—Se establece una jornada de 1.912 horas laborables al año, que, en el caso de jornada continuada, incluye 25 minutos diarios para el bocadillo.

Dicha jornada se realizará de la siguiente manera:

A) Personal de fábrica, laboratorio y mantenimiento:

De lunes a viernes: Primer turno, de 6 a 14 horas.
Segundo turno, de 14 a 22 horas.

Semanalmente se alternará el horario entre los turnos. Se exceptúan los siguientes sábados, que serán laborables, con horario de 6 a 14 horas.

Primer turno:

10 de enero.
7 de febrero.
7 de marzo.
4 de abril.
16 de mayo.
30 de mayo.
27 de junio.
11 de julio.
22 de agosto.
19 de septiembre.
17 de octubre.
14 de noviembre.
28 de noviembre.
12 de diciembre.

Segundo turno:

17 de enero.
14 de febrero.
14 de marzo.
11 de abril.
9 de mayo.
6 de junio.
4 de julio.
1 de agosto.
12 de septiembre.
26 de septiembre.
24 de octubre.
21 de noviembre.
5 de diciembre.
19 de diciembre.

B) Oficina técnica: De lunes a viernes, de 9 a 14 horas y de 15,30 a 18,45 horas; los sábados de ambos turnos de fábrica serán laborables, con horario de 8,30 a 13 horas.

Se exceptúan los meses de junio, julio y agosto, en los que el horario será de 8 a 14,45 horas, de lunes a viernes, y sábados de 8 a 15 horas, excepto los días 13 y 20 de junio, 18 de julio y 29 de agosto, que serán no laborables.

C) Administración: De lunes a viernes, de 8 a 14 horas y de 15,30 a 17,45 horas; los sábados de ambos turnos de fábrica serán laborables, con horario de 8,30 a 13 horas.

Se exceptúan los meses de junio, julio y agosto, en los que el horario será de 8 a 14,45 horas, de lunes a viernes, y sábados de 8 a 15 horas, excepto las días 13 y 20 de junio, 18 de julio y 29 de agosto, que no serán laborables.

D) Servicio de vigilancia: En atención a las especiales características de este servicio, se establece por veinticuatro horas diarias y siete días semanales, para lo cual se confeccionará anualmente un cuadro horario para cuatro Guardas con cinco días ininterrumpidos de prestación de servicio y los descansos que se indiquen. Se establece un sustituto para cubrir enfermedades, vacaciones, etc., Las horas que excedan de la jornada fijada serán satisfechas como horas extraordinarias.

El personal que ocupe el puesto de pesado negro de humo dispondrá de la media hora última de jornada para su aseo. El personal que ocupe el Banbury y los que se ocupen en la Sala de Mezclas dispondrán del último cuarto de hora de jornada para su aseo.

Artículo 27. *Vacaciones.*—Se establece un período de vacaciones de 176 horas, que se disfrutarán en los siguientes períodos:

A) Personal de fábrica y laboratorio:

Primer turno, del 13 de julio al 11 de agosto, inclusive.

Segundo turno, del 3 de agosto al 1 de septiembre, inclusive.

Cuando un turno esté de vacaciones, el otro trabajará siempre de mañana.

B) Oficina Técnica y Administración:

De acuerdo con las necesidades del servicio y, a ser posible, dentro del período comprendido entre el 13 de julio y el 1 de septiembre; en todo caso, será período vacacional entre el 3 de agosto y el 11 de agosto, inclusives.

C) Personal de mantenimiento: Por su especial misión de reparación preventiva de la maquinaria en el período vacacional, el responsable del Servicio establecerá los turnos correspondientes.

Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a partir de las 14 horas.

Artículo 28. *Régimen disciplinario.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Se considerarán leves las siguientes:

1.—Falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo.

2.—No comunicar en tiempo oportuno a la empresa la imposibilidad de asistencia al trabajo por causas que posteriormente se justifiquen.

3.—El abandono de servicio o de puesto de trabajo, sin causa justificada, cuando sea por breve tiempo, sin previa autorización. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.—Pequeños descuidos en el uso y conservación del material.

5.—No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o cualquier otro análogo.

6.—Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, pudiendo considerarse como falta grave, o muy grave, atendiendo a la publicidad o escándalo que las mismas motivaren.

7.—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Se considerarán graves las siguientes:

1.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días.

2.—Ausencia sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

3.—No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o régimen fiscal.

4.—Las continuas y reiteradas distracciones en horas de servicio.

5.—La acumulación de enfermedad o accidente.

6.—Simular la presencia de otro trabajador, fichar o firmar por él.

7.—La ausencia no justificada del puesto de trabajo.

8.—La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.—La imprudencia temeraria en acto de servicio, aunque no se produzcan daños físicos o materiales.

10.—El utilizar las prendas de trabajo facilitadas por la empresa fuera de sus dependencias y horas de trabajo.

11.—La blasfemia o palabra soez habitual que produzca malestar o agravio.

12.—Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 6 de las faltas leves.

13.—La reincidencia en falta leve, excluida la falta de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes a la comisión de la primera falta, habiendo mediado comunicación escrita.

14.—El abuso de autoridad por parte de los jefes.

Se considerarán muy graves (aparte de las previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores como causa de despido disciplinario) las siguientes:

1.—La simulación o fraude de alguna de las causas enumeradas en el artículo 6.º de este Convenio.

2.—Los comentarios propalados que perjudiquen a la buena marcha de la empresa y que menoscaben la moral de compañeros al crear desconfianza en el trabajo.

3.—Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia en el trabajo.

4.—Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

5.—Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 6 de las faltas leves de este Convenio.

6.—La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

7.—El robo o hurto, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar, independientemente de su calificación penal.

8.—La desobediencia a los superiores en cualquiera que sea la materia del servicio.

9.—Realizar durante la jornada trabajos particulares.

Sanciones:

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

Toda sanción aplicada por falta grave o muy grave se comunicará por escrito al interesado, el cual deberá firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días, y, en su caso, para las causas descritas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el despido disciplinario previsto en el mismo.

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán: Las leves, a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

(Continuará)

394

Magistratura de Trabajo de Segovia

EDICTO

Don José Hersilio Ruiz Lanzuela, Magistrado de Trabajo de Segovia y su provincia.

Hago saber: Que en esta Magistratura de Trabajo se siguen autos en trámite de ejecución de sentencia con el número 68/79, seguidos a instancia de Santiago Santamaría Ortega y Pablo Angel García de Andrés contra Julio López López, con domicilio en López de Fenar, número 6, de León, por un importe de 110.000 pesetas de principal, más 30.000 pesetas de costas calculadas provisionalmente; he acordado sacar a la venta en pública subasta, por término de ocho días, los bienes que a continuación se relacionan:

Una grúa-torre, color roja, situada en una parcela para su edificación en la "Urbanización Olivar de Miravalle", parcela 1-2, Segovia; valorada en 350.000 pesetas.

Un dumper marca HUMSA, de 1.500 kilogramos, situado en el domicilio de la grúa anterior; valorado en 50.000 pesetas.

La subasta tendrá lugar en la Sala Audiencia de esta Magistratura, señalándose, en primera subasta, el día 3 de marzo de 1981; la segunda, en su caso, el día 10 de marzo de 1981, y la tercera, el día 17 de marzo de 1981, todas ellas a las once horas de su mañana, bajo las siguientes condiciones:

Los licitadores deberán depositar previamente en Secretaría el 10 por 100 del tipo de subasta, sin cuyo requi-

sito no serán admitidos a la misma. No se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, adjudicándose los bienes al mejos postor. La primera subasta tendrá como tipo el valor de la tasación; la segunda, con la rebaja del 25 por 100, y la tercera, sin sujeción a tipo; adjudicándose al mejor postor si su oferta cubre las dos terceras partes del precio tipo de la segunda subasta o, en caso contrario, con suspensión del remate, haciéndose saber al ejecutado el precio ofrecido para que, en un plazo de nueve días, pueda liberar los bienes pagando la deuda o presentando persona que mejore la postura, haciendo el depósito legal. La parte actora se reservará el derecho de pedir la adjudicación de los bienes subastados en forma y condiciones establecidas en la vigente legislación procesal. Los remates podrán ser en calidad de ceder a terceros.

Y para que conste y sirva de notificación al público en general y a las partes y para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, expido el presente, en Segovia, a doce de febrero de mil novecientos ochenta y uno.—El Secretario (ilegible).—V.º B.º: El Magistrado de Trabajo, José Hersilio Ruiz Lanzuela.

391

JUZGADO DE DISTRITO DE SEGOVIA

EDICTO

Don Eusebio Lafuente Almazán, Juez de Distrito de Segovia.

Hago saber: Que en este Juzgado, y bajo el número 20 de 1979, se siguen autos de juicio de cognición a instancia de "J. Horcajo, S. A.", representada por el Procurador don Francisco Martín Orejana, contra don Pedro Muñoz Muñoz, mayor de edad, industrial y vecino de Chañe, sobre pago de 41.250 pesetas; en cuyos autos se saca a la venta en pública subasta el siguiente vehículo automóvil, por primera vez y tipo de tasación:

Una furgoneta marca Avia, modelo 3.500-L, chasis 620070140, matrícula SG-2672-B. Ha sido tasada en la cantidad de 275.000 pesetas.

El acto de la subasta tendrá lugar en la Sala Audiencia de este Juzgado, sita en la calle de San Agustín, número 26 —Palacio de Justicia—, el día doce de marzo próximo, y hora de las once de su mañana; advirtiéndose a los licitadores que para tomar parte en la subasta deberán depositar en la Mesa del Juzgado, o establecimiento destinado al efecto, el diez por ciento de la tasación; que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo; que podrán hacerse en calidad de ceder a un tercero, y que el vehículo automóvil se encuntra en poder del deudor.

Dado en Segovia, a doce de febrero de mil novecientos ochenta y uno.—Eusebio Lafuente Almazán.—El Secretario, Manuel López.

408

JUZGADO DE DISTRITO DE EL ESPINAR

EDICTOS

José Ovejero Galván, de 30 años de edad, casado, Profesor F. Decrecho, hijo de José María y de María del Carmen, domiciliado últimamente en Cáceres, calle Obispo Laguna Sáez, número 9, piso 6.º, letra E, comparecerá en la Sala Audiencia del Juzgado de Distrito de El Espinar (Segovia), sito en la Plaza de Cristo Rey, número 1, el día tres de marzo próximo, a sus dieciséis horas, a fin de asistir a la celebración del juicio verbal de faltas seguido con el número 5 de 1981, por lesiones y daños en accidente de circulación ocurrido el día 19 de mayo de 1979 en el kilómetro 73,100 de la Autopista A-6 (Madrid-Adanero), debiendo verificarlo acompañado de las pruebas de que intente valerse; apercibiéndole que de no hacerlo le parará el perjuicio a que haya lugar.

El Espinar, a 16 de febrero de 1981.—El Juez de Distrito, Justo Díaz Villasante.

408

Antonia Martínez Maestre, de 27 años de edad, casada, estudiante, hija de Juan y de Francisca, domiciada últimamente en Cáceres, calle Obispo Laguna Sáez, número 9, piso 6.º, letra E, comparecerá en la Sala Audiencia del Juzgado de Distrito de El Espinar (Segovia), sito en la Plaza Cristo Rey, número 1, el día tres de marzo próximo, a sus dieciséis horas, a fin de asistir a la celebración del juicio verbal de faltas seguido con el número 5 de 1981, por lesiones y daños en accidente de circulación ocurrido el día 19 de mayo de 1979 en el kilómetro 73,100 de la Autopista A-6 (Madrid-Adanero), debiendo verificarlo acompañado de las pruebas de que intente valerse; apercibiéndola que de no hacerlo la parará el perjuicio a que haya lugar.

El Espinar, a 16 de febrero de 1981.—El Juez de Distrito, Justo Díaz Villasante.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

399

Ayuntamiento de Arcones

ANUNCIO

Don Frutos Pérez González, vecino de este pueblo de Arcones, solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de construcción de una nave para la explotación de ganado vacuno lechero en una finca rústica de su propiedad, al paraje de "Cerca de las Eras", de este término municipal, próxima al barrio de Huerta, conforme al informe técnico o proyecto del Ingeniero Técnico Agrícola don José María Herrero González.

Lo que, en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación sobre actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, se hace público para que quienes pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar puedan formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días, a contar de la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la provincia.

Arcones, 7 de febrero de 1981.—El Alcalde, Daniel Rodríguez.

409

MIGUELAÑEZ

EDICTO

Aprobado por el Ayuntamiento pleno el padrón municipal de contribuyentes por el impuesto de circulación de vehículos automóviles para 1981, se hace público que el expresado documento estará de manifiesto, en la Secretaría de este Ayuntamiento, durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la provincia, a fin de que pueda ser examinado por aquellos a quienes interese y formular, durante dicho plazo y ocho días más, las reclamaciones que estimen pertinentes a su derecho.

Miguelañez, a 16 de febrero de 1981.—El Alcalde, Basilio Gozalo.

Imprenta Provincial.—Cardenal Zúñiga, 8